



COMO HACER UN RECLAMO DE REPRESALIAS/DISCRIMINACIÓN

Quien Puede hacer un reclamo?

Cualquier empleado(a) o aplicante que fue despedido(a), o negado empleo o de otra manera hayan tomado represalias o discriminado en contra en violación de cualquier ley bajo la jurisdicción del Comisionado de Labor puede hacer un reclamo con el Comisionado de Labor completando y mandando la forma de reclamo (DLSE-205) a la dirección aquí indicada.

Cual es el limite de tiempo para hacer un reclamo?

Tiene que registrar un reclamo que alega discriminación y/o represalia en violación de las leyes bajo La jurisdicción del Comisionado de Labor debe de hacerse **dentro de seis (6) Meses** despues de la acción discriminatoria que ocurrio, excepto los reclamos hechos bajo la Secciones del codigo Laboral 230(c), 230.1, 230.2(b), 1197.5, y el codigo de la Salud y Bienestar Seccion 1596.881 (vea abajo)

Donde registro el reclamo?

Envie la forma de reclamo completa (con su firma y la fecha) a:

Division of Labor Standards Enforcement
Retaliation Complaint Investigation Unit
2031 Howe Avenue, Suite 100
Sacramento, CA 95825

Las leyes que hace cumplir el Comisionado de Labor que especificamente prohiben la discriminación y represalias en contra de los empleados y solicitantes de trabajos son:

- (1) Codigo Laboral Sección 96(k)**
Por falta de empleo que resulto en la perdida de sueldo, o degradación, suspensión o despido de empleo por haber tomado parte en un conducto legal que haya ocurrido fuera de las horas y del lugar de trabajo.
- (2) Codigo Laboral Sección 98.6**
Por haber hecho o amenazado de hacer un reclamo o queja con el Comisario de Labor, establecer o causar a instituir cualquier procedimiento relacionado con los derechos bajo la jurisdicción del Comisionado de Labor, o por testificar en cualquier procedimiento, o por ejercer (a favor de uno mismo o de otros empleados) cualquier de los derechos proveido bajo el Codigo Laboral o las ordenes de la Comisión del Bienestar Industrial, incluyendo, pero no limitada a, el derecho de expresar opiniones acerca de una elección de semana de trabajo alternativa, o por apoyar o oponerse a la adopción o revocación de una elección de semana alternativa de trabajo.
- (3) Codigo Laboral Sección 230(a) y (b)**
Por haber tomado tiempo fuera para servir como jurado o testificar en corte.

- (4) **Codigo Laboral Sección 230(c)**
Por haber despedido o en cualquier forma haber discriminado o haber tomado represalias en contra de un empleado que ha sido victima de violencia domestica y/o victima de acoso sexual, por haber tomado tiempo libre de trabajo para obtener alivio o tratar de obtener alivio para ayudar a asegurar su salud, seguridad o bienestar, o el de su hijo(s). (El reclamo tiene que hacerse dentro de un año de la fecha en que ocurrio la violación)
- (5) **Codigo Laboral Sección 230.1**
Protége a un empleado que es victima de violencia domestica y/o victima de acoso sexual y trabaja para un empleador que emplea 25 o más empleados que toman tiempo libre para buscar atención medica, para obtener servicios de programas de violencia domestica o consultas psicologicas o para participar en un plan de seguridad. (El reclamo tiene que hacerse dentro de un año de la fecha en que ocurrio la violación)
- (6) **Codigo Laboral Sección 230.2(b)**
Requiere que el empleador le permita al empleado/a que es victima de un crimen, que es pariente inmediato de la victima, la pareja domestica registrada de la victima, o el hijo(a) de la pareja domestica registrada domestica de la victima que tome tiempo libre de trabajo para atender procedimientos judiciales relacionado con el crimen. (El reclamo tiene que hacerse dentro de un año de la fecha en que ocurrio la violación)
- (7) **Codigo Laboral Sección 230.3**
Por tomar tiempo libre para desempeñar obligaciones como bombero voluntario, policia official de reserva, o personal de rescate de emergencia.
- (8) **Codigo Laboral Sección 230.4**
Protége a un empleado que es bombero voluntario y trabaja para un empleador que emplea a 50 o mas empleados, de ser discriminado o de tomar represalias en contra porque el o ella ha tomado tiempo libre para participar en un entrenamiento de fuego o de aplicaciones de leyes. El empleado esta permitido a tomar hasta un total de 14 dias por cada año calendario para entrenamientos como este.
- (9) **Codigo Laboral Sección 230.7 y Codigo de Educación Sección 48900.1**
Protége a un empleado(a) que es padre/madre o guardian de un alumno(a) por haber tomado tiempo libre de trabajo para presentarse en la escuela del alumno(a) a la petición de el maestro(a) del alumno(a), si el empleado(a), antes de tomar el tiempo libre, (le da nota o aviso razonable al empleador que él o ella es solicitada para aparecer en la escuela del hijo) le avisa razonablemente al empleador que le han requerido presentarse en la escuela del hijo.
- (10) **Codigo Laboral Sección 230.8**
Por un empleador que emplea 25 o más empleados en contra de un empleado que es padre/madre, guardian, o abuelo/a que tiene custodia del niño/a, por haber tomado tiempo libre de trabajo (hasta 40 horas cada año, que no exceda 8 horas en cualquier mes calendario) para participar en actividades escolares del niño/a.
- (11) **Codigo Laboral Sección 232(a) y (b)**
Por discutir o revelar su sueldo o negarse a estar de acuerdo en no discutir su sueldo.
- (12) **Codigo Laboral Sección 232.5**
Prohíbe al empleador que requiera de un empleado que no revele información acerca de las condiciones de trabajo del empleador, y de exigir de un empleado que firme una renuncia o documento que restringe o niega al empleado el derecho de dar información acerca de las condiciones de trabajo.

- (13) **Codigo Laboral Sección 233**
Por usar, o haber tratado de ejercer el derecho de tomar tiempo de enfermedad para atender a la enfermedad del hijo/a, padre/madre, esposa/o, pareja domestica, o niño de pareja domestica del empleado.
- (14) **Codigo Laboral Sección 432.7**
Protége los derechos de un aplicante de empleo o empleado de revelar información referente a un arresto o detención que no resulto en una convicción, o cualquier información acerca de una referencia a, o participación en, cualquier pre-juicio o pos-juicio de programa de diversión.
- (15) **Codigo Laboral Sección 432.8**
Protége los derechos de un aplicante de empleo o empleado de revelar información referente a una convicción relacionada a la posesión de marihuana cuando la convicción fue mas de dos años atras.
- (16) **Codigo Laboral Sección 752**
Por asegurarse que los empleados fundidores sin sindicato o minas subterranas tienen derecho a una elección justa e imparcial para establecer un día de trabajo con mas de ocho horas.
- (17) **Codigo Laboral Sección 1025-1028**
Por un empleador privado que emplea regularmente a 25 o mas empleados en contra de un empleado que crea que a el o a ella le han negado acomodación razonable para participar en un programa de rehabilitación de droga o alcohol.
- (18) **Codigo Laboral Sección 1041**
Por un empleador privado que emplea regularmente a 25 o mas empleados en contra de un empleado que crea que le han negado acomodación razonable para inscribirse y participar en un programa educativo de alfabetismo.
- (19) **Codigo Laboral Sección 1101 y 1102**
Por tomar parte en una actividad politica de la selección del empleado.
- (20) **Codigo Laboral Sección 1102.5**
Por haber revelado información a una agencia del gobierno o una agencia que aplica leyes donde el empleado crea que tenga causa razonable y crea que la información revela una violación de la ley estatal o federal, o violación o incumplimiento con la regulación estatal o federal, incluyendo, las leyes promulgadas para la protección de accionistas corporativos, inversionistas, empleados y el publico general. Protégé a empleados que se reusen a participar en una actividad que pueda resultar en una violación de la ley estatal o federal, o incumplimiento con la regla o regulación estatal o federal. Protégé a un empleado que ejerce su derecho bajo la Sección del Codigo Laboral 1102.5 en cualquier empleo anterior.
- (21) **Codigo Laboral Sección 1171**
A personas que participan en un programa de servicio nacional (e.j., AmeriCorps), por negarse a trabajar sobre tiempo por cualquier razón legitima.
- (22) **Codigo Laboral Sección 1197.5**
Por haber sido pagado una cantidad menos de la cantidad que se le paga a alguien del sexo opuesto en el mismo establecimiento por realizar el mismo trabajo que requiere las mismas cualidades, esfuerzos y responsabilidades, y la cual lo realizan bajo condiciones de trabajo similares, excepto cuando el pago sea hecho de acuerdo a un sistema de antigüedad, un sistema de merito, un sistema que mide las ganancias por cantidad o calidad o producción, o a un diferencial basado en un factor de autentico en vez de sexo. (Una acción civil para recuperar salarios bajo la Sección 1197.5(a) puede empezar no mas de 2 años despues que ocurrio la acción de causa, excepto cuando esa causa de acción surgio de una violación a proposito esta puede empezar no mas tardar de tres años despues de que ocurrio la acción de causa.)

- (23) **Codigo Laboral Sección 1198.3**
Por haberse negado a trabajar horas en exceso de las permitidas por las ordenes de la Comisión del Bienestar Industrial.
- (24) **Codigo Laboral Sección 2929(b)**
Por razón del hecho que la embarga de sueldo ha sido amenazada, o que el sueldo ha sido sujeto a una embarga para el pago de un juicio. El empleado/a tiene que darle un aviso a su empleador de su intención de hacer un reclamo de sueldo dentro de 30 días despues del despido, y hacer un reclamo con el Comisionado de Labor dentro de 60 días despues de haber sido despedido/a.
- (25) **Codigo Laboral Sección 2930**
Por haber fallado en proveerle a un empleado/a con una copia de un reporte investigativo de compras antes de disciplinar o despedir a el/la empleado/a, donde la disciplina o el despido fue basado en un reporte investigativo de compras de la conducta, desempeño o honestidad de el/la empleado/a.
- (26) **Codigo Laboral Sección 6310**
Por (1) Haberse quejado de condiciones o practicas de salud o seguridad, (2) instituir o causar que se instituya cualquier procedimiento relacionado a los derechos de los empleados a condiciones de trabajo seguras y saludables, o testificar en cualquier dicho procedimiento, o (3) participar en un comite de salud y seguridad establecido de acuerdo al Codigo Laboral Sección 6401.7.
- (27) **Codigo Laboral Sección 6311**
Por negarse a desempeñar un trabajo del cual el Codigo Laboral, cualquier norma de salud o bienestar ocupacional, o cualquier orden de seguridad pueda haber sido violada donde la violación pueda crear un riesgo aparente verdadero al/la empleado/a o sus empleados/as.
- (28) **Codigo Laboral Sección 6399.7**
Por haberse quejado o testificado acerca de no cumplimiento con el Acto de Información de Substancias Peligrosas y de Entrenamiento.
- (29) **Sección 1596.881 del Codigo de Salud y Seguridad**
Por (1) haberse quejado de una violación de cualquier licencia u otras leyes relacionadas a las instalaciones del cuidado de niños (i.e. relación proporcional de personal-niño, transportación de niños, o abuso de niño), (2) instituir u causar a ser instituido cualquier procedimiento en contra del empleador relacionado a la violación de cualquier licencias u otras leyes, (3) presentarse como testigo o testificar en un procedimiento relacionado con la violación de cualquier licencias o otras leyes, o negarse a desempeñar trabajos en violación de una licencia o otra ley o regulación despues de notificar a el empleador de la violación. Un reclamo de un empleado que alega la violación de un empleador de la Sección 1596.881 tiene que ser presentada al empleador dentro de 45 días despues de la acción de cualquier reclamo que se ha hecho, y presentado a la DLSE que no se pase de 90 días despues de la acción de cualquier reclamo que se ha hecho.
- (30) **Codigo de Seguro de desempleo Sección 1237**
Por obtener información del Departamento de Desarrollo de Empleo (EDD) acerca de los derechos bajo el Codigo del Seguro de desempleo o el Codigo Laboral, cooperado con cualquier investigación emprendida por el EDD, o testificado en cualquier procedimiento haber traído segun de acuerdo al Codigo de Seguro de Desempleo o el Codigo Laboral.
- (31) **Ordenes del IWC del 1 al 13, Sección 3(C)(8), Orden del IWC 16 Sección 3(C)(7)**
Por haber expresado una opinion acerca de una elección para la semana de trabajo alternativa o por oponerse o respaldar su adopción o revocación.